

CSR重要課題 03

Human resources

多様な 人財 の活躍

主なSDGsとの対応関係



OUR APPROACH

私たちは、人を大切にする企業として従業員の多様性・人格・個性を尊重し、「多様な人財の活躍」を目指しています。急速にグローバル化が進む事業環境の中で、海外人財の採用を推進し、長期留学・短期留学制度をはじめ各種教育プログラムを通してグローバル人財の育成を行っています。国内の少子高齢化による労働力人口の減少に対しては、育児休業・育児短時間勤務制度の充実や職場のバリアフリー化への検討を図るなど、性別や障がいの有無に関係なく力を発揮しやすい環境を整えています。他にも、女性のキャリア支援を行いグローバルスタッフへのコース転換も進めています。また、働き方改革に向けて、会議の削減と効率化・新たなITシステムの活用によるコミュニケーションの活性化を通じた年間総労働時間の削減、選択労働時間制の導入などに注力しています。今後も従業員一人ひとりがライフワークバランスを実現し、多様な人財が意欲を持ってその能力を遺憾なく発揮できる環境を整えていきます。

これからの東洋アルミグループが目指す
自律型組織を担う、自分自身を主人公として
考えることができる人財の育成を進めていきます。

東洋アルミグループでは人材は人財と表記し、一人ひとりが持つ能力を発揮できることが事業成長の基盤であると位置付けています。そのため、「働き方改革」「自律型人財の育成」「ダイバーシティ」の3つのテーマを重点的に取り組んでいます。
2019年度は新型コロナウイルスによって、リモートワークが一気に推進されることになりました。これらが従業員にとって、変化に対して、前向きになれる経験となったのでは、と思っています。
また会社創立100周年に向けて取り組む「経営プラットフォーム改革」における自律型組織への変革に向けて、これまで以上に自律型人財の育成を進めていきます。



常務執行役員
人事部並びに
東京人事総務部統轄

山本 政史

2019年度の主な取組み

人財育成	■自律型人財の育成 ■研修制度および人事制度改革着手
人財雇用	■海外人財の雇用 ■女性採用の強化
ダイバーシティの推進	■女性活躍推進の取組み
人権の取組み	■雇用形態の見直しなど格差解消の取組み
働き方改革・健康経営	■各種施策や制度の充実

CSR活動アクションプラン 2019年度の成果

- 女性採用比率(グローバルスタッフ)の向上
→目標 新規採用における女性比率20%
実績 **40%**
- シニア人財の活躍
→65歳定年延長に向けた制度検討を開始
- 自律型人財の活躍
→選択型研修制度の導入
- 健康経営の推進
→女性従業員対象のがん検診を実施

Practice case

case 01 自律型人財の活躍

諸制度の整備・見直し

より柔軟かつ自律的な働き方を実現するための各種制度を整備しました。

- ・育児時短の拡大
→ 対象を小学3年生から6年生までに拡大
- ・半日有休の実施
→ 年12回までの制限を撤廃
- ・選択労働時間制の実施
→ 7段階に分けた時差勤務
コロナ禍による措置として9段階に拡大

case 02 自律型人財の活躍

人事制度改定

これまでの目標管理制度(MBO)から脱却し、OKR*手法を用いて今後新たに構築される予定のチーム組織体制の中で自律的に達成目標を策定し、その達成に向けてチーム一丸となり取り組む人事制度へ移行し、それに伴い評価・報酬制度の改定を検討中であり、併せて個人のキャリアプランを可視化し、能力開発をサポートしながら、能力定義に基づく能力評価による昇格制度への移行を検討中です。

* OKR : Objectives and Key Results

case 03 健康経営の推進

健康経営実現への取組み強化

女性従業員対象のがん検診を新たに実施しました。また各製造事業所の保健スタッフ・看護師に嘱託から正社員となっただき*、安全衛生体制をより充実させるとともに、事業所における労働安全衛生上の課題の吸い上げを行っています。またメンタルヘルス不調者への対応も喫緊の課題として取り組んでいきます。

*フルタイム勤務者対象

Column

女性従業員と社外取締役とのエンゲージメント～「ランチコミュニケーション」の実施～

白井社外取締役の発案により、女性従業員との交流の場として、定期的に「ランチコミュニケーション」を実施しています。ランチを共にしながら、働き方や職場での問題について意見交換するもので、その内容は社内報への掲載を通じて、全従業員にも発信しています。事後には参加者の上司者とのフィードバック面談を実施し、従業員の声が反映されるような働きかけも実施しています。

